

# **INSTITUTIONALIZATION OF EFFECTIVE CONTRACT WITH WITH TEACHING STAFF IN CREATIVE HIGH SCHOOLS (ON THE MATERIALS OF THE URAL STATE CONSERVATORY NAMED M. MOUSSORGSKY)**

## **Abstract:**

The authors analyze the effective contract in higher education of the Russian Federation as a social institution. They apply in the study of such scientific approaches, as sociological and legal, identify the factors that affect the development of an effective contract, namely, on social roles and relationships. The authors assess the trust between employers and employees (teaching staff of universities) on such characteristics as scale and speed. They come to the conclusion, that one of the problems hampering the positive dynamics of the development in an institution of an effective contract is the lack of a high level of confidence of the teaching staff and the intensification of bureaucratization.

**Keywords:** effective contract, social institute, institutionalization, higher education teaching staff, confidence.

УДК: 331.103

Л. И. Воронина, В. И. Талипова

# **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **Аннотация**

Авторы статьи анализируют факторы различного характера, а именно, представления участников внедрения профессиональных стандартов в организациях среднего общего образования РФ о методологии, а также отношения, которые формируются между ними. Доказывают, что результаты внедрения профессиональных стандартов во многом зависят от взаимодействия субъектов внедрения профессиональных стандартов на основе общей методологии, понимания ими взаимосвязи всех направлений кадровой политики и кадровых процедур, а также формирования маркетинговых отношений между исполнителями и потребителями образовательных услуг. Авторы статьи обосновывают целесообразность применения в настоящем исследовании таких научных подходов как компетентностный, системный и маркетинговый. Они рассматривают внедрение профессиональных стандартов как важнейшее направление кадровой политики в среднем общем образовании РФ, при этом исходят из системного подхода, являющегося одним из традиционных в исследованиях государственного управления и кадровой политики. По мнению авторов, внедрение профессиональных стандартов влияет на изменение всех элементов кадровой политики этого типа организаций: на процедуры конкурсного отбора руководителей и педагогов, содержание и формы их профессионального развития, показатели и критерии оценки деятельности, применяемые при аттестации, формирование резерва на руководящие должности. Авторы статьи доказывают целесообразность применения маркетингового подхода при внедрении профессиональных стандартов в организациях среднего общего образования РФ для достижения такой цели как удовлетворение потребностей и интересов, признаваемых большинством участников этих процессов: исполнительными органами государственной власти в сфере общего образования, руководителями и педагогами образовательных организаций, представителями общества. Авторы предлагают проведение экспертного опроса для того, чтобы оценить влияние факторов на результативность внедрения профессиональных стандартов в организациях среднего общего образования РФ. Результатом такового опроса планируется выявление представлений экспертов о наиболее приемлемой методологии; о составе и последовательности процессов внедрения профессиональных стандартов, а также о том, в какой степени сформировались маркетинговые отношения между исполнителями и потребителями образовательных услуг.

**Ключевые слова:** Профессиональный стандарт, среднее общее образование, факторы, компетентностный, системный, маркетинговый, подход.

В настоящее время в Российской Федерации развиваются процессы внедрения профессиональных стандартов в деятельность разных типов организаций, в том числе в организации среднего общего образования. От внедрения профессиональных стандартов в сфере общего образования государством ожидается решение следующих задач: это улучшение кадрового состава руководителей и педагогов, повышение качества услуг и уровня удовлетворенности потребителей таковыми услугами. Решение указанных задач во многом зависит от взаимодействия субъектов, на результативность которого влияют такие факторы как когнитивный или понимание ими общей методологии внедрения профессиональных стандартов, взаимосвязи всех направлений кадровой политики и кадровых процедур, а также фактор социокультурный, а именно, формирование маркетинговых отношений исполнителей и потребителей образовательных услуг и соответствующих норм поведения. Понимание субъектов внедрения профессиональных стандартов во многом должно быть основано на компетентностном подходе, который необходим для разработки общего понятийного аппарата. Сегодня компетентностный подход используется при разработке профессиональных стандартов для разных типов организаций. По мнению Н. В. Громовой, таковой подход является основой для становления профессиональных стандартов в России и связующим элементом между системой профессионального образования и сферой труда, что позволяет работодателям взаимодействовать с образовательными организациями всех уровней [9]. Но некоторые исследователи, например, В. В. Митрофанова [13], П. Н. Новиков [14], И. Стримова [8] справедливо отмечают, что есть проблема, связанная с неодинаковыми представлениями понятийного аппарата, призванного обеспечивать разработку и внедрение профессиональных стандартов. Министерство труда РФ и Министерство образования и науки РФ по-разному трактуют, например, понятия квалификации (квалификация по труду и квалификация по уровню образования).

В органах труда понятие «квалификация» применяется для оценки уровня квалификации работника. В Министерстве образования и науки РФ используется понятие «квалификация уровня образования» применительно к выпускнику, завершившему профессиональную подготовку. По мнению авторов статьи, основой для разработки общего понятийного аппарата, а далее для организации процессов внедрения профессиональных стандартов должно быть применение компетентностного подхода. Таковой подход прослеживается в тексте Трудового кодекса РФ, где под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта

Соответственно, профессиональный стандарт понимается как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения трудовой функции. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» квалификация трактуется как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности [2]. Российские разработчики профессиональных стандартов под компетенцией понимают совокупность соответствующих знаний, умений, профессиональных навыков, полученных по результатам профессионального обучения и необходимых для осуществления конкретной трудовой функции (или нескольких близких по содержанию функций) [5; 15]. А под компетентностью понимается способность работника применять профессиональные знания, умения, навыки, полученные им в результате профессионального обучения и опыта работы для того, чтобы осуществлять конкретную трудовую функцию (или функций). В такой ситуации, развивающейся под влиянием фактора когнитивного характера, возникает необходимость договориться по содержанию основных понятий. И основой для достижения однозначного толкования и применения понятий, необходимых для разработки и внедрения профессиональных стандартов, может быть компетентностный подход.

Следующий фактор – это понимание субъектами внедрения стандартов в организации среднего общего образования РФ необходимости взаимосвязи всех направлений кадровой политики и кадровых процедур. В основе такого понимания, по мнению авторов, должен

быть системный подход. Аналогичная позиция есть у Н. В. Даниловой, которая анализирует алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации [10]. Аналогичный подход есть в работе Д. Лаврентьевой, анализирующей процедуры внедрения профессиональных стандартов в организациях и их последствия [12]. Некоторые авторы закономерно обращают внимание на правовые нормы работы руководителя образовательной организации и соответственно их связь с содержанием профессионального стандарта [16]. Но работ, в которых анализируется профессиональный стандарт как элемент системы кадровой работы в органе власти и подведомственной организации, практически нет. В определенной степени необходимость системного подхода при внедрении компетентностного подхода для установления содержания профессиональных требований к государственным служащим в Российской Федерации обосновывается авторами монографии «Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе» [8]. В целом необходимость объективного определения квалификации работников и на этой основе организации различных форм профессионального развития обосновывается Н. В. Закалюжной [11] и М. А. Аслановым [7].

Для достижения единого понимания процессов внедрения профессиональных стандартов, последовательности кадровых процедур, конечно же, нужен нормативный правовой подход, во многом интегрированный с системным подходом. Применение норм Трудового кодекса Российской Федерации (в частности, статьи 195.2) позволяет установить тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, установленных в соответствии с профессиональными стандартами, с имеющимися наименованиями в штатных расписаниях организаций среднего общего образования РФ [1]. Также руководители и специалисты кадровых служб выявляют несоответствие между компетенциями, которыми должен владеть конкретный работник и реально ими владеет в настоящее время. Далее, на основе полученной информации субъекты кадровой работы осуществляют планирование профессионального развития работников, применяя разные формы, например, повышение квалификации, профессиональную переподготовку, магистратуру. В перспективе руководитель организации (в зависимости от результатов профессионального развития работника) принимает комплекс управленческих решений, которые оформляет локальными актами: о продолжении трудового договора, повышении или понижении в должности, направлении в центр оценки квалификации для проведения независимой оценки квалификации, присвоении категории (или разряда), продолжении трудового договора или его расторжении, решение о стимулировании качества труда работников, в т.ч. посредством заключения эффективного контракта. Также субъекты кадровой работы планируют финансовые затраты, связанные с предполагаемым профессиональным развитием работников. Потому что работник должен пройти профессиональную переподготовку или получить профессиональное образование, соответствующее требованиям конкретного профессионального стандарта для выполнения определенных видов деятельности. На основании стандартов в организациях должны устанавливаться не только конкретные уровни квалификации работников, замещающих конкретные должности [6], но и производиться конкурсный отбор на эти должности. В основе этой кадровой процедуры должен быть сравнительный анализ оценки уровня компетентности кандидата, его профессиональной квалификации с требованиями, включенными в конкретный стандарт. Для подтверждения квалификации работников в субъектах РФ должны быть созданы центры независимой оценки профессиональных квалификаций [3].

Результаты внедрения профессиональных стандартов в организациях общего образования также зависят от применения маркетингового подхода. Суть такового подхода состоит в достижении баланса потребностей и интересов, признаваемых большинством участников внедрения профессиональных стандартов: исполнительными органами государственной власти в сфере труда и общего образования, руководителями и педагогами образовательных организаций, представителями гражданского общества, которые могут

проводить независимую профессионально-общественную экспертизу [4]. Авторы предлагают применить качественный метод для оценки результативности внедрения профессиональных стандартов в организациях общего образования, а именно проведение экспертного опроса. Для выявления мнения экспертов, отобранных по определенным критериям, планируются такие группы показателей как представления о понятиях, целях и задачах внедрения профессиональных стандартов; представления о последовательности и взаимосвязи кадровых процедур. И, конечно же, показатели, оценка которых позволит понять, насколько профессиональное сообщество понимает значение профессиональных стандартов в повышении качества образовательной услуги, в какой мере руководители и педагоги готовы к формированию маркетинговых отношений, в которых они выполняют роль исполнителей образовательных услуг для потребителей.

Таким образом, только учет всего комплекса факторов обеспечат взаимодействия субъектов внедрения профессиональных стандартов на основе общей методологии, понимания ими взаимосвязи всех направлений кадровой политики и кадровых процедур, а также формирования маркетинговых отношений между исполнителями и потребителями образовательных услуг.

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 № 197-ФЗ // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 16.12.2017)
2. Об образовании в Российской Федерации (ст. 2): Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) [Электронный документ]. Режим доступа: <https://fzakon.ru/laws/federalnyy-zakon-ot-29.12.2012-n-273-fz/?yclid=798556134492612724> (дата обращения: 15.02.2018)
3. О независимой оценке квалификации: Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ (последняя редакция) [Электронный документ]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/) (дата обращения: 03.02.2018)
4. Об утверждении Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 – 2016 годы: распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 № 487-р // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/government/132> (дата обращения: 27.12.2017)
5. Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 – 2016 годы: Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р.
6. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 № 148н // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48> (дата обращения: 20.12.2017)
7. Асланов М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnye-i-innovatsionnye-kadrovye-tehnologii-v-organah-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения: 30.11.2017)
8. Банных Г. А, Васильева Е. И., Воронина Л. И., Зерчанинова Т. Е., Костина С.Н., Ручкин А. В. / Под научной редакцией Ю. Ю. Антроповой, доктора социологических наук; Л. И. Ворониной. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография. Екатеринбург: Изд-во «Урал.ун-т» 2015, 203 с.

9. Громова Н. В. Компетентностный подход как основа становления профессиональных стандартов в России // Официальный сайт научного журнала «Успехи современного естествознания». 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=35631> (дата обращения: 29.11.2017)
10. Данилова Н. В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации. Екатеринбург: Изд-во «УрФУ», 2016. 76 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sospp.ru/wp-content/uploads> (дата обращения: 29.11.2017)
11. Закалюжная Н. В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: автореферат дис. ... на соискание ученой степени кандидата юридических наук [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1226258> (дата обращения: 30.12.2017)
12. Лаврентьева Д. Внедрение профессиональных стандартов в организации: процедура и последствия // Официальный сайт интернет-проекта «Корпоративный менеджмент». 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.cfin.ru/management/people/instructions/occupational\\_standards.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/instructions/occupational_standards.shtml) (дата обращения: 29.11.2017)
13. Митрофанова В. В. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах // Официальный сайт журнала «Секретарь-референт». 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.profiz.ru/sr/4\\_2015/profstandarti/](https://www.profiz.ru/sr/4_2015/profstandarti/) (дата обращения: 29.11.2017).
14. Новиков П. Н. Профессиональные стандарты: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] // КиберЛенинка: научная электронная библиотека. 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-problemy-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 29.11.2017)
15. Новые профессиональные стандарты в действии // Официальный сайт сообщества «Росконтроль». 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://roscontrol.com/community/article/o-vagnosti-bit-uslishannimi/> (дата обращения: 29.11.2017)
16. Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации // Юридический и налоговый портал «Народный Советник». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://nsovetnik.ru/profstandarty/professionalnyj\\_standart\\_rukovoditelya\\_obrazovatelnoj\\_organizacii/](http://nsovetnik.ru/profstandarty/professionalnyj_standart_rukovoditelya_obrazovatelnoj_organizacii/) (дата обращения: 19.12.2017)
17. Руководитель образовательной организации: правовые нормы его работы // Портал информационной поддержки руководителей образовательных организаций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/52360-qqe-16-m7-rukovoditel-obrazovatelnoy-organizatsii-pravovye-normy-ego-raboty> (дата обращения: 19.12.2017)
18. Стримова И. Профессиональные стандарты: как правильно применять и что изменится // Официальный сайт «Контур.Школы», 2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://school.kontur.ru/publications/237> (дата обращения: 29.11.2017)

L. Voronina, V. Talipova

### Abstract

Authors of the article analyze different factors, namely, how methodologies and their relations are perceived by participants of professional standards implementation in the organizations of the secondary general education in Russian Federation. It is proven that results of professional standards implementations, in many aspects, depend on the interaction between subjects of professional standards implementation on the basis of the general methodology, their comprehension of interrelations between all directions of HR policy and HR procedures as well as formation of the marketing relations between providers and consumers of educational services. Authors of the article explain the practicability of application to the present research such scientific approaches as competency-based, system and marketing. They consider professional standards implementation the most important direction of HR policy in the secondary general education in Russian Federation, at the same time they rely on system approach – one of traditional approaches in researches of public administration

and HR policy. According to authors' opinion, professional standards implementation has an influence on the change of all HR policy elements of this type of the organizations. These elements of HR policy are procedures of competitive selection of heads and teachers, maintenance and forms of their professional progress, indicators of activity assessment used with certification, formation of senior posts reserve. Authors of the article confirm application expediency of marketing approach to a professional standards implementation in the organizations of the secondary general education in Russian Federation in the purpose of achieving satisfaction of the requirements and interests acknowledged by the majority of participants of these processes: public authorities in general education, heads and teachers of the educational organizations, representatives of society. Authors offer conducting an expert poll to estimate influence of factors on effectiveness of professional standards implementation in the organizations of the secondary general education in Russian Federation. The result of that poll are expected to identify experts' ideas about the most acceptable methodology; structure and the sequence of processes of professional standards implementation, and to what extent the marketing relations between providers and consumers of educational services were created.

**Keywords:** professional standard, secondary general education, factors, competence, system, marketing, approach

УДК: 330.341.2

П. А. Лобырева

## **АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УГРОЗ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ**

### **Аннотация**

В современной экономике человеческий потенциал главным образом определяет экономико-социальное развитие, определяя степень развития национальной экономики. Но в настоящее время для понимания феномена человеческого потенциала важна не столько формально исчисленная неким образом его величина, сколько оценка качества социальной жизни и существующих экономических условий для формирования и реализации потенций человека в трудовой или иной общественно-признаваемой деятельности. Поэтому приоритетной стратегической задачей развитых стран становится развитие человеческого потенциала, поскольку уровень человеческого развития влияет на степень развития государства. Так, главные критерии социального развития и экономического роста – усовершенствования в сфере человеческого развития и удовлетворения потребностей личности. Несмотря на огромное практическое значение данного термина в современном обществе, в настоящее время не существует определения этого понятия, а также не систематизированы критерии определения уровня развития и методологии оценки, механизма принятия государственных решений по принципу баланса интересов социума и личности. Проблема формирования, сохранения и его развития входит в разряд первоочередных задач государственной социально-экономической политики и заключается в разработке программ управления процессом становления человека как профессионала и гражданина, развивающего и реализующего свой потенциал в социально приемлемых формах. Дело в том, что усовершенствование качественных характеристик человеческого капитала осуществляется негетогенно в мировой экономике. Худшие показатели в этой сфере наблюдаются у развивающихся стран, несмотря на это выступающих главным ресурсом обогащения рабочей силы в мире. Данный факт определяет всеобъемлющий характер сложности развития человеческого потенциала. Наблюдается образование замкнутого круга: для повышения качества жизни людей, которое повлечёт развитие человеческого капитала, нужны инновации, которые должны, в свою очередь, создавать работники развитого человеческого капитала. Таким образом, возникают угрозы развитию человеческого потенциала, выражающиеся в сложности соответствия качественных характеристик рабочей силы структуре и свойствам экономики. Как можно повлиять на развитие человеческого потенциала и с чьей стороны это влияние будет наиболее эффективным?